



Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus pada PT Anak Karya Cemerlang, Tangerang)

Devina Nurasiahn^{1*}, Dr. Qodariah S.E, M.M²

¹⁻²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur,
Indonesia

Email: Devina31nuriasiah@gmail.com^{1*}

Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan,
Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract. *This research was conducted to examine the impact of competence development and employee-related factors on work performance at PT Anak Karya Cemerlang. The sample of this study consisted of all employees of the company, while the selection of respondents was carried out using a probability sampling method with Slovin's formula to ensure representativeness. Data were processed through multiple linear regression analysis, which allowed the researcher to assess both the partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable, namely employee performance. The findings reveal that professional training does not have a significant impact on employee performance, even though it was initially expected to enhance technical skills and work capabilities. This may be due to the fact that most employees already possessed sufficient work experience, making additional training less influential. In contrast, work motivation shows a significant effect on performance, as internal and external encouragement are capable of increasing enthusiasm, loyalty, and productivity. The work environment also demonstrates a significant influence, both in terms of physical comfort and the social climate within the workplace, where supportive conditions enable employees to perform optimally. Furthermore, the analysis indicates that training, motivation, and work environment simultaneously have a substantial impact on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 54.2%. This means that more than half of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 45.8% is influenced by other factors not examined in this study, such as leadership style, compensation, organizational culture, and individual characteristics. These findings emphasize the importance of prioritizing motivation and workplace conditions as key strategies for improving employee performance.*

Keywords: *Employee Performance; Environment; Job Training; Motivation; Multiple Linear Regression.*

Abstrak. Riset ini ditujukan untuk mengetahui dampak pembentukan kompetensi dan karyawan terhadap performa kerja di PT Anak Karya Cemerlang. Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan perusahaan, sementara pemilihan responden dilakukan dengan metode probabilitas menggunakan rumus Slovin agar data yang diperoleh lebih representatif. Pengolahan data dilakukan melalui analisis regresi linear berganda yang memungkinkan peneliti menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Temuan kajian ini memaparkan bahwa pelatihan profesional tidak menunjukkan dampak yang bermakna terhadap kinerja, meskipun diharapkan dapat meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan kerja. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga tambahan pelatihan tidak memberikan perubahan signifikan. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja, karena dorongan internal dan eksternal mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan, baik dari segi kenyamanan fisik maupun iklim sosial di tempat kerja, sehingga kondisi yang kondusif mampu mendukung karyawan untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki implikasi yang substansial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 54,2%. Artinya, lebih dari separuh variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sedangkan sisanya, yaitu 45,8%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat di dalam penelitian, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, serta faktor personal individu. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan memperhatikan aspek motivasi dan lingkungan kerja sebagai prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan; Motivasi; Pelatihan Kerja; Regresi Linear Berganda.

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, keberadaan sumber daya manusia yang produktif, adaptif, dan selaras dengan kebutuhan organisasi menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan. Karyawan berperan sebagai elemen strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan visi serta misi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja optimal hanya mungkin diraih apabila perusahaan mampu mengelola variabel-variabel penentu kinerja, seperti penyediaan program pelatihan yang relevan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan sistem kompensasi dan remunerasi yang adil. Namun demikian, PT Anak Karya Cemerlang sebagai perusahaan manufaktur masih menghadapi sejumlah keterbatasan, khususnya dalam aspek pengembangan SDM. Program pelatihan yang ada belum sepenuhnya tersertifikasi, fasilitas pemulihan dan ventilasi belum memadai, serta implementasinya belum optimal. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri yang perlu ditangani agar produktivitas dan daya saing perusahaan dapat terus ditingkatkan.

Kondisi tersebut berpotensi memberikan konsekuensi negatif terhadap produktivitas serta efisiensi kerja karyawan. Sejumlah penelitian terdahulu menegaskan pentingnya variabel pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja sebagai determinan kinerja pegawai. Putri dan Acts (2022) menegaskan bahwa pelatihan yang efektif disertai dengan motivasi yang memadai memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, sehingga kedua faktor tersebut dipandang memiliki peran penting dalam mendukung produktivitas individu maupun organisasi.. Selanjutnya, Hidayah et al. (2022) memperlihatkan bahwa faktor motivasi dan kondisi lingkungan kerja memberikan implikasi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks industri perbankan yang menuntut produktivitas serta konsistensi kerja tinggi. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh Farozji dkk. (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan profesional tidak senantiasa memberikan pengaruh signifikan. Adanya perbedaan temuan empiris tersebut memperlihatkan adanya celah penelitian yang masih terbuka. Atas dasar tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji ulang pengaruh pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anak Karya Cemerlang, baik ditinjau secara parsial ataupun simultan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai pendahuluan masalah yang telah disampaikan, maka pertanyaan dalam kajian ini adalah:

- (1) Apakah pelatihan kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Anak Karya Cemerlang?
- (2) Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT Anak Karya Cemerlang?
- (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Anak Karya Cemerlang?

Tujuan Penelitian

- (1) Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
- (2) Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- (3) Untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN TEORITIS

Pelatihan

Pelatihan dapat dipahami sebagai suatu proses yang sistematis dan terstruktur, dirancang secara sistematis serta terencana guna mengubah sekaligus meningkatkan pengetahuan, keterampilan, ataupun sikap individu dengan mekanisme pengalaman belajar yang terarah. Orientasi utama dari proses ini diarahkan pada upaya peningkatan efektivitas pelaksanaan berbagai aktivitas kerja sehingga kinerja organisasi dapat lebih optimal (Priansa, 2019, dikutip dalam Sebagian dkk., 2023).

Pelatihan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pekerja sesuai bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Setiap individu dituntut untuk melaksanakan tugas secara profesional, sehingga dibutuhkan dukungan kompetensi yang memadai. Dalam konteks ini, pelatihan menjadi sarana penting untuk memastikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan selaras dengan tuntutan pekerjaan. Secara konseptual, pelatihan dipandang sebagai suatu proses yang sistematis dan terencana guna mengembangkan kemampuan individu melalui pengalaman belajar, dengan tujuan akhir meningkatkan efektivitas berbagai aktivitas kerja. Berdasarkan fenomena yang ada, kebutuhan akan pelatihan kerja menjadi hal yang esensial, terutama sebagai upaya mengoptimalkan produktivitas sekaligus memperkuat daya saing organisasi. Maka, hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

Ho1: Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan.

Ha1: Pelatihan kerja memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan

Motivasi

Menurut Setyo Widodo dkk. (2022), motivasi bisa dipahami sebagai suatu proses dinamis yang menggambarkan bagaimana intensitas, arah, serta ketekunan individu berperan dalam mewujudkan tujuan yang diinginkan. Definisi ini menekankan adanya tiga komponen utama, yakni intensitas sebagai ukuran seberapa kuat upaya seseorang, pengelolaan yang menunjukkan arah usaha, dan ketekunan yang mencerminkan konsistensi dalam mencapai sasaran. Secara teoretis, konsep motivasi dapat dijelaskan melalui teori kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, serta berbagai perkembangan teori motivasi modern yang pada dasarnya menunjukkan keterkaitan antarproses motivasional. Dalam konteks praktis, motivasi kerap dipahami sebagai dorongan atau alasan kuat seseorang untuk bertindak. Misalnya, ketika dikatakan bahwa seseorang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, hal ini diartikan bahwa individu tersebut memiliki alasan yang mendalam sekaligus energi yang besar untuk melaksanakan pekerjaannya. Di sisi lain, dalam percakapan sehari-hari, istilah motivasi sering kali digunakan secara bergantian dengan istilah “antusiasme”. Sebagai contoh, pernyataan orang tua yang menginginkan anaknya memiliki motivasi besar dalam belajar sering dimaknai sebagai harapan agar anak tersebut memiliki semangat yang tinggi. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat pergeseran makna motivasi di masyarakat, dari sekadar “alasan” hingga menjadi “semangat” atau “antusiasme”. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa motivasi memperlihatkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Atas dasar itu, hipotesis yang diusulkan dalam studi ini adalah:

H_02 : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan.

H_a2 : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan

Menurut Prasetya (2021), lingkungan kerja dapat dipahami sebagai seperangkat alat, sarana, serta metode yang digunakan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, termasuk di dalamnya interaksi dengan kelompok kerja. Sejalan dengan itu, Marisyah (2022) menekankan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang memungkinkan individu mengaktualisasikan potensi terbaiknya, sehingga keberadaan lingkungan kerja yang kondusif dan efektif menjadi faktor krusial dalam mendukung pencapaian kinerja. Lebih lanjut, Joni dan Hikmah (2022) menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki posisi penting dalam keseluruhan aktivitas pekerjaan, sebab kondisi kerja yang nyaman, aman, dan memotivasi diyakini mampu memberikan pengaruh positif terhadap perilaku maupun hasil kerja karyawan. Atas dasar itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas

serta sarana, melainkan juga aspek psikologis dan sosial yang membentuk iklim kerja. Apabila lingkungan kerja terkelola dengan baik, maka karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara produktif, bersemangat, dan loyal terhadap perusahaan. Dengan demikian, hipotesis yang dikembangkan dalam kajian ini dirumuskan sebagai berikut:

H₀₃: Lingkungan kerja diasumsikan tidak memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan.

H_{a3}: Lingkungan kerja diasumsikan memiliki pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Wijeark dkk. (2022), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang diperoleh seseorang, baik secara individu maupun kelompok, dalam melaksanakan fungsi serta tanggung jawabnya guna meraih tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari pencapaian hasil akhir, tetapi juga pada bagaimana individu menjalankan perannya sesuai rencana dan tanggung jawab yang melekat pada posisinya. Dengan demikian, aspek akuntabilitas menjadi sorotan penting dalam menilai kinerja, sebab hasil kerja yang dicapai harus selaras dengan target yang diharapkan. Sementara itu, Marisyah (2022) mendefinisikan kinerja sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan individu maupun kelompok dalam lingkup kewenangan tertentu dengan tujuan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Lebih lanjut, ia menekankan bahwa kinerja yang baik harus sesuai dengan norma hukum, moralitas, serta etika kerja.

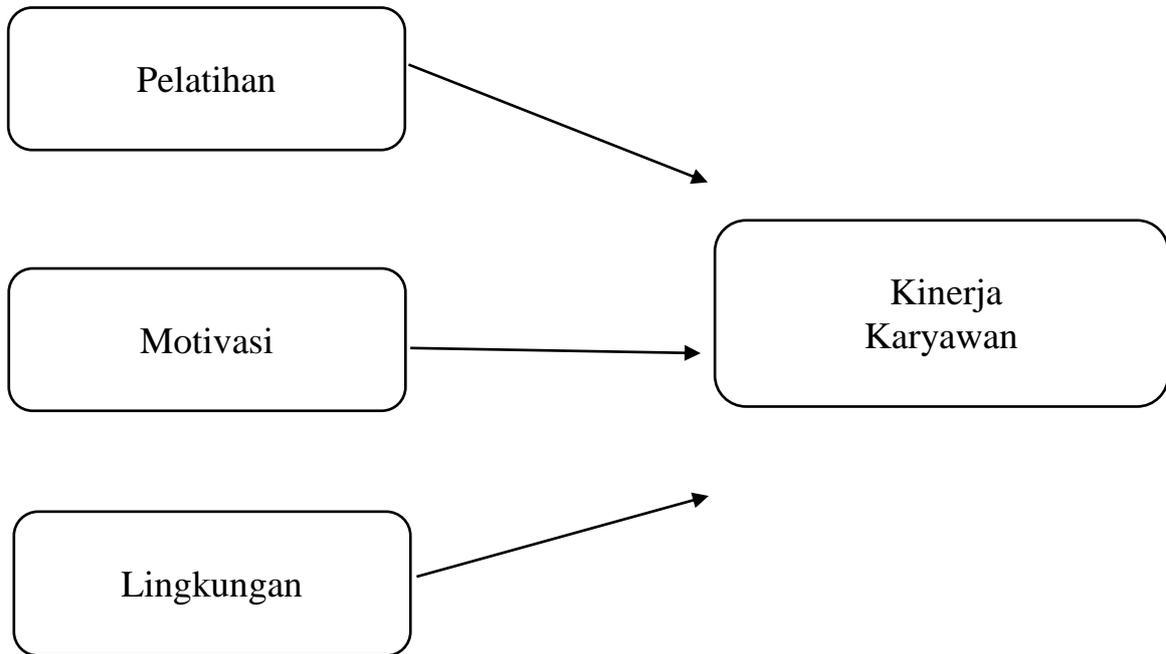
Dari perspektif terminologis, kinerja sering dipahami sebagai luaran nyata dari suatu pekerjaan, sedangkan istilah perilaku kerap digunakan dalam kaitannya dengan evaluasi organisasi terhadap cara karyawan melaksanakan tugasnya. Dengan merujuk pada kedua pandangan tersebut, kinerja dapat dimaknai secara komprehensif sebagai hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tanggung jawab pekerjaan, yang tidak hanya menekankan pada pencapaian target, tetapi juga pada proses, perilaku kerja, serta kesesuaiannya dengan nilai-nilai hukum dan etika yang berlaku. Kemudian, hipotesis yang dirumuskan dalam kajian ini adalah:

H₀₄: Variabel kebutuhan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan tidak memberikan pengaruh substansial terhadap kinerja karyawan.

H_{a4}: Variabel kebutuhan pelatihan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diasumsikan memberikan pengaruh susbtansial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Sesuai rumusan masalah, pembahasan serta studi relevan, akibatnya didapat rerangka konseptual artikel ini berupa gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Kajian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif. Semua karyawan PT Anak Karya Cemerlang dijadikan objek penelitian, dengan total sampel sebanyak 31 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin. Metode *simple random sampling* diterapkan sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. Sementara itu, instrumen yang diterapkan adalah kuesioner yang dirancang dengan skala Likert lima poin guna mengukur variabel penelitian secara lebih terstruktur. Sebelum diterapkan, kuesioner tersebut perlu menjalani uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahapan pengujian statistik. Langkah pertama yang diambil adalah uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas guna menjamin distribusi data residual mengikuti pola normal, uji multikolinearitas guna mendeteksi adanya korelasi tinggi antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas guna mengidentifikasi ada atau tidaknya ketidaksamaan varian residual. Setelah asumsi dasar terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linear berganda sebagai teknik utama untuk menguji hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Langkah berikutnya dilakukan uji t yang berfungsi mengevaluasi implikasi setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dan uji F yang digunakan untuk mengukur pengaruh yang ditimbulkan oleh keseluruhan variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Selain itu, digunakan pula koefisien determinasi (R^2) sebagai ukuran seberapa besar proporsi variasi pada variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen dalam model penelitian yang digunakan. Dengan rangkaian analisis tersebut, diharapkan diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kekuatan, arah, serta signifikansi pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan	Skala
Pelatihan Kerja (X1) (Satria Pratama, 2024)	a. Tujuan pelatihan & sasaran	1,2 3	Likert
	b. Materi pelatihan	4	
	c. Metode pelatihan	5	
	d. Peserta pelatihan		
Motivasi Kerja (X2) (Dwiyanti et al., 2023)	a. Penghasilan	1,2	Likert
	b. Hadiah	3,4,5	
	c. Interaksi di tempat kerja	6,7 8,9	
	d. Kesuksesan profesional		
Lingkungan Kerja (X3) (Windo Thalibana, 2022)	a. Penerangan cahaya	1	Likert
	b. Penataan warna	2	
	c. Fasilitas kerja	3,4	
	d. Hubungan antara pemimpin dan karyawan	5 6,7	
	e. Hubungan antara pegawai		
Kinerja Karyawan (Y) (Satria Pratama, 2024)	a. Kualitas	1	Likert
	b. Kuantitas	2	
	c. Ketepatan waktu	3,4	
	d. Efektivitas	5	
	e. Komitmen	6	

Teknik Analisis Data

Teknik pengujian data adalah metode atau alat yang diterapkan dalam penelitian dalam rangka menjamin bahwa data yang diperoleh itu valid, dapat dipercaya, dan akuntabel. Dalam kajian ini, alat yang dimanfaatkan untuk menganalisis data adalah SPSS Statistic versi 25 dengan melakukan beberapa pengujian, yaitu:

a) Uji Parsial (Uji t)

(1) Pelatihan kerja (X1) tidak menunjukkan implikasi substansial terhadap kinerja karyawan (Y). Kondisi ini mengimpilikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum memenuhi kebutuhan teknis karyawan atau belum berhasil meningkatkan produktivitas secara langsung. (2) Motivasi kerja (X2) memiliki implikasi substansial terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai dorongan, antusiasme, dan tujuan kerja yang jelas dapat bekerja dengan lebih efisien. (3) Lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tempat kerja yang nyaman, aman, dan mendukung terbukti meningkatkan produktivitas.

(b) Uji Simultan (Uji F)

Hasil dari uji F memperlihatkan bahwa kombinasi pelatihan kerja, motivasi, serta lingkungan kerja secara keseluruhan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

(c) Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang diperoleh adalah 0,542 atau 54,2%. Ini berarti ketiga variabel independen menjelaskan 54,2% variasi kinerja karyawan, sementara 45,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, diantaranya kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Wisuda Putri & Astuti (2022) serta Hidayah et al. (2022), yang sama-sama menegaskan bahwa motivasi dan kondisi lingkungan kerja merupakan faktor esensial dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Akan tetapi, temuan penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan hasil studi Waskito et al. (2023), yang mengindikasikan bahwa pelatihan turut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketidakesesuaian tersebut diperkirakan disebabkan oleh faktor kualitas maupun relevansi program pelatihan di PT Anak Karya Cemerlang yang masih belum maksimal dalam menjawab kebutuhan nyata pekerja maupun tuntutan operasional perusahaan.

Tabel. Konsistensi Hasil Penelitian

No	Nama Peneliti Sebelumnya	Hasil Penelitian Sebelumnya	Hasil Penelitian	Konsisten Hasil
1.	(Farozi, etal., 2022)	Hasil studi menggambarkan bahwa pelatihan kerja tidak memengaruhi	Hasil kajian mengindikasikan bahwa pelatihan kerja tidak memengaruhi	Konsisten
		kinerja karyawan	kinerja karyawan	
2.	(Waskito & Bukhori, 2023)	Hasil studi menggambarkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan	Hasil riset mengindikasikan bahwa Motivasi kerja Memengaruhi kinerja karyawan	Konsisten
		Hasil studi memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan	Hasil riset menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan	Tidak Konsisten
		Hasil penelitian pelatihan kerja mempengaruhi kinerja Karyawan	Hasil penelitian Pelatihan Kerja tidak Mempengaruhi terhadap kinerja karyawan	Tidak Konsisten
		Hasil penelitian Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Hasil penelitian Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Konsisten
3.	(Putri & Astuti, 2022)	Hasil riset Pelatihan kerja Mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil riset Pelatihan kerja tidak Mempengaruhi kinerja karyawan	Tidak Konsisten
		Hasil riset Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Hasil riset Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Konsisten
4.	(Gustiawati, 2022)	Hasil kajian Motivasi kerja Mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil kajian Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Konsisten
		Hasil Penelitian	Hasil Penelitian	

5.	(Fitrah, W. M. H., & Prijati, P. (2024))	Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Memengaruhi kinerja karyawan	Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Memengaruhi kinerja karyawan	Konsisten
		Hasil riset Pelatihan Kerja Mempengaruhi kinerja karyawan	Hasil riset Pelatihan Kerja tidak Mempengaruhi kinerja karyawan	Tidak Konsisten
		Hasil kajian Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Hasil kajian Motivasi kerja Mempengaruhi Kinerja karyawan	Konsisten
		Hasil riset Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Memengaruhi kinerja karyawan	Hasil riset Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja Memengaruhi kinerja karyawan	Konsisten

Mengacu pada hasil temuan kajian, adapun implikasi hasil kajian ini adalah sebagai berikut :

(1) Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa variable Pelatihan Kerja tidak berpengaruh secara bermakna terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen perlu meninjau kembali tujuan, metode, dan konten pelatihan yang ada. Fokus pelatihan harus diarahkan pada pengembangan keterampilan yang benar-benar dibutuhkan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan pasca- implementasi juga perlu dilakukan untuk mengukur dampaknya secara nyata. (2) Hasil kajian ini memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja berperan secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Atas dasar itu, manajemen disarankan untuk mengembangkan sistem yang dapat mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik, seperti pemberian penghargaan, peluang pengembangan karier, komunikasi yang terbuka, serta penciptaan tujuan kerja yang jelas dan menantang. Kebijakan yang mendukung keseimbangan antara beban kerja dan pengakuan atas kontribusi juga dapat mengoptimalkans loyalitas dan etos kerja karyawan PT Anak Karya Cemerlang. (3) Hasil kajian ini mengonfirmasi bahwa variable Lingkungan Kerja mencerminkan kontribusi positif yang substansial terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen PT Anak Karya Cemerlang perlu memperhatikan baik aspek fisik (seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan), maupun aspek psikologis dan sosial (seperti hubungan interpersonal, budaya organisasi, serta rasa aman dan dihargai di tempat kerja).

Perusahaan dapat melakukan audit lingkungan kerja secara berkala dan mengembangkan program peningkatan suasana kerja agar karyawan merasa lebih termotivasi dan nyaman dalam menjalankan tugasnya.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari pembahasan tentang dampak variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), serta Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anak Karya Cemerlang, Tangerang yang sudah diterangkan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

(1) Pelatihan Kerja (X1) tidak memberikan dampak yang substansial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anak Karya Cemerlang, Tangerang. (2) Motivasi Kerja (X2) memperlihatkan implikasi yang nyata serta substansial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anak Karya Cemerlang, Tangerang. (3) Lingkungan Kerja (X3) memperlihatkan implikasi yang bermakna serta substansial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anak Karya Cemerlang, Tangerang.

REFERENSI

- Adriyanti, M., & Meliasanti, F. (2021). Representasi sosial masa pandemi Covid-19 dalam antologi puisi *To Kill The Invisible Killer* karya FX Rudy Gunawan dan Afnan Malay. *Jurnal Bahasa dan Sastra*. <https://doi.org/10.24036/jbs.v9i1.111411>
- Ahyani, H., Miftahul, I., Al Azhar, H., Mahfud, M., Miftahul, S., Al, H., & Banjar, A. (2021). *Populasi dan teknik sampel*.
- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas pelatihan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.32670/coopetition.v14i1.2373>
- Aulia, J. (2021). *Penyusunan kerangka berpikir dalam penelitian*.
- Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Bab III metode penelitian*.
- Universitas Gadjah Mada. (2021). *Analisis regresi linier runtun*.
- Gofar, N. (2025). *Dasar-dasar aplikasi statistik SPSS dan Excel*.
- Hasan, Y. (2021). Indikator motivasi kerja da'i, manfaat dan tujuannya.

- Hidayah, B., Nawawi, M. K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja Islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1). <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i1.639>
- Jurnal Baruna Horizon. (2021). *Document*.
- Rosimah, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.
- Hidayah, N., dkk. (2022). Dampak dorongan kerja dan suasana kerja terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Indonesia KCP Bogor.
- Priansa, D. (2019). *Pengelolaan sumber daya manusia dalam institusi publik dan perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2012). *Pengelolaan sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Waskito, L., dkk. (2023). Dampak pelatihan, suasana kerja, dorongan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Wisuda Putri, & Astuti. (2022). Dampak pelatihan dan dorongan kerja terhadap kinerja pegawai. *Fokus*, 12(1). <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i1.5713>